

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi konvensi Undang-Undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dalam rangka untuk melindungi hak asasi manusia. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, berdasarkan penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disusun harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar yang telah diratifikasi, yaitu:

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;

7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Undang-Undang Dasar 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan

manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat, salah satunya dalam hal perlindungan mengenai pemberian upah terhadap pekerja rumah tangga yang merupakan sebagai pekerja migran Indonesia.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan Pasal 1 angka 31 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.²

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 107.

² Soedjardi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 1.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.³

Penghasilan upah komponennya terdiri dari:⁴

1. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap

³ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Pt.Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 29.

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 48.

pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.

3. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembatasan upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh.

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas:⁵

1. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
2. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas, besarnya pembagian bonus di atur berdasarkan kesepakatan.

⁵ *Ibid*

3. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi:⁶

1. upah minimum;
2. upah kerja lembur;
3. upah tidak masuk kerja karna berhalangan;
4. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
5. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. bentuk dan cara pembayaran upah;
7. denda dan potongan upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. upah dan perhitungan pajak penghasilan.

Seperti yang telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 48.

perbururuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang pekerja/buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya lah kalau pekerja/buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan perlindungan yang wajar. Dalam ha ini upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja/buruh itu beserta keluarganya.

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.⁷

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah sebagai berikut:

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm. 91.

2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak.
3. Pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
4. Untuk pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dalam bentuk peta jalan pencapaian kebutuhan hidup layak bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Beberapa jenis upah minimum sebagai berikut:⁸

1. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu;
2. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu;
3. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah

⁸ *Ibid*, hlm. 153.

minimum regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau buruh dibawah upah minimum daerah dimana pekerja/buruh tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama. Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana yang dapat diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) sebagaimana diatur dalam Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal apabila pengusaha belum mampu membayar upah sebesar upah minimum maka dapat mengajukan penundaan ke instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan untuk kurun waktu tertentu.⁹

Secara umum, hubungan bilateral Indonesia dan Malaysia selama 2013 berjalan dengan baik. Hal ini tercermin juga dengan realisasi kerja sama di

⁹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Pramita, Jakarta, 2004, hlm. 51.

berbagai sektor atau bidang. Walaupun diakui terdapat beberapa peristiwa ataupun permasalahan yang berpotensi mengganggu hubungan kedua negara, namun dengan kuatnya hubungan bilateral, segala permasalahan dicoba untuk diselesaikan dengan tetap berpegang kepada prinsip saling menghormati dan menghargai, salah satunya yaitu mengenai penempatan kerja warga negara Indonesia/pekerja migran Indonesia.

Selain meningkatkan hubungan bilateral kedua negara, kegiatan Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur sehari-hari dititikberatkan pada pemberian pelayanan dan perlindungan warga negara Indonesia/pekerja migran Indonesia terkait dengan keberadaan perlindungan warga negara Indonesia/pekerja migran Indonesia di Malaysia yang jumlahnya lebih dari 2 juta orang termasuk yang ilegal. Sepanjang tahun 2013, terdapat beberapa kesepakatan antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia yang sangat penting terkait pelaksanaan tugas pelayanan dan perlindungan perlindungan warga negara Indonesia/pekerja migran Indonesia di Malaysia.

Sejak Indonesia dan Malaysia menandatangani Protokol Amandemen Nota Kesepahaman mengenai Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja Domestik Indonesia 2006 pada 30 Mei 2011 di Indonesia, kedua negara telah melakukan dialog guna memastikan pelaksanaan yang efektif dari protokol tersebut. Dalam pertemuan-pertemuan tersebut, kedua belah pihak menyepakati beberapa hal, salah satunya proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja domestik diperpendek dari 84 hari menjadi 42 hari dan kontrak kerja hanya di-

endorsed oleh Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia dan *Department of Labour* Malaysia dan penetapan *Cost Structure* menjadi RM 7800 sama dengan Rp.27.151.372,14 dengan pembagian RM 6000 sama dengan Rp.20.885.444,90 ditanggung oleh majikan dan RM 1800 sama dengan Rp.6.265.633,47 sebagai pekerja per setiap bulannya.¹⁰

Meningkatnya jumlah pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, merupakan salah satu dampak dari kurangnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Oleh karena itu, menjadi pekerja migran Indonesia di luar negeri merupakan salah satu solusi yang ditempuh oleh sebagian warga negara, sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Negara juga diuntungkan oleh keberadaan para pekerja migran Indonesia di luar negeri yang telah menjadi penyumbang devisa nomor dua terbesar setelah sektor minyak dan gas (migas). Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI telah merilis bahwa pekerja migran Indonesia yang berada di luar negeri berjumlah sekitar enam juta orang dan menyumbangkan devisa mencapai Rp70 triliun.¹¹

Adapun Pekerja Migran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pekerja Rumah Tangga. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa Pekerja Rumah Tangga adalah orang yang bekerja pada seseorang dalam rumah

¹⁰ Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur, *Kilas Balik Indonesia Malaysia 2013*, <https://www.kemlu.go.id/kualalumpur/Tabloid/Caraka%20Desember%202013.pdf>, diunduh pada Rabu 3 April 2019, pukul 13.31 WIB.

¹¹ CNN Indonesia, *Pekerja Migran Indonesia Alirkan Devisa Negara Rp70 Triliun*, dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180530183040-92-302325/pekerja-migran-indonesia-alirkan-devisa-negara-rp70-triliun>, diunduh pada Sabtu 9 Februari 2019, pukul 14.28 WIB.

tangga untuk melakukan pekerjaan kerumahtanggaan seperti mencuci piring, membersihkan rumah, mencuci baju dan pekerjaan rumah tangga lainnya yang diberikan oleh majikan. Keberadaan Pekerja Rumah Tangga sudah tidak asing keberadaannya di dalam negeri maupun di luar negeri. Secara umum, keberadaan Pekerja Rumah Tangga yang menjadi pekerja migran Indonesia kurang mendapatkan penghargaan sehingga tidak mendapatkan perlindungan, baik hukum maupun sosial secara layak. Padahal sebagai pelaku kerja kerumahtanggaan mereka memiliki peran reproduktif sekaligus produktif yang penting dalam suatu keluarga/rumah tangga.

Memperhatikan peranan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang demikian strategis dalam mencapai tujuan pembangunan nasional, maka terhadap lembaga tersebut perlu senantiasa terdapat pembinaan dan pengawasan yang efektif, dengan didasari oleh landasan gerak yang kokoh agar lembaga tersebut di Indonesia mampu berfungsi secara efisien, sehat, wajar, dan mampu menempatkan dan memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia dalam hal ini yaitu pekerja rumah tangga di Malaysia. Pengawasan terhadap Lembaga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia perlu dilakukan untuk menghindari adanya perbuatan-perbuatan dari pihak pemberi pekerja dalam hal ini majikan terhadap pekerja rumah tangga. Seperti misalnya Perbuatan Melawan Hukum.

Perbuatan melawan hukum tidak hanya bertentangan dengan Undang-Undang, tetapi juga berbuat atau tidak berbuat yang melanggar hak orang lain bertentangan dengan kesusilaan maupun sifat berhati-hati, kepantasan dan kepatutan dalam lalu lintas masyarakat. Seseorang dapat dikatakan melakukan suatu Perbuatan Melawan Hukum jika perbuatannya tersebut dilakukan secara melawan hukum, kemudian akibat dari perbuatannya menimbulkan kerugian bagi pihak lainnya, serta terdapatnya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Perbuatan Melawan Hukum tidak selalu memiliki arti sekedar perbuatan yang bertentangan atau melanggar Undang-Undang, akan tetapi suatu perbuatan yang berlawanan dengan kepatutan yang harus diindahkan dalam pergaulan masyarakat terhadap pribadi atau benda orang lain. Akibat dari Perbuatan Melawan Hukum tersebut selama dapat dibuktikan bahwa kesalahan si pembuat menimbulkan kerugian pada orang lain, maka si pembuat kesalahan itu akan dihukum untuk mengganti kerugian.¹²

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyebutkan bahwa “pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Kemudian berdasarkan Pasal 6 ayat (1) huruf f menyebutkan bahwa: “setiap calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia

¹² R. Wirjono Projodikoro, *Perbuatan Melanggar Hukum*, Sumur Bandung, Bandung, 1994, hlm 15.

memiliki hak memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja.” Selanjutnya dalam Pasal 14 disebutkan bahwa: “hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Ditegaskan pula dalam Pasal 15 ayat (2) huruf e bahwa: “Perjanjian Kerja paling sedikit meliputi kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi.”

Adapun beberapa contoh kasus yang terjadi mengenai perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja rumah tangga yaitu dalam pemberian upah. Berdasarkan laporan BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) yang dimuat dalam Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial beberapa pekerja migran Indonesia dalam hal ini pekerja rumah tangga di Malaysia yang belum menerima upah sebagaimana mestinya bahkan tidak dibayar pada tahun 2007, dan dimuat pula dalam Laporan Penanganan Kasus Tenaga Kerja Indonesia Menurut Jenis Kasus Tahun 2018 dalam data Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Bandung, yaitu kasus Juminten bekerja sebagai pembantu rumah tangga pada sebuah keluarga keturunan Cina warga Malaysia seorang pedagang kamera di Malaysia, sesuai dengan kontrak Juminten berupah 400 RM per bulan (empat ratus Ringgit Malaysia) setara dengan

Rp.1.360.082,00 (satu juta tiga ratus enam puluh ribu delapan puluh dua Rupiah), selama 5 (lima) tahun oleh majikan upahnya tidak dibayar.¹³

Kasus Mustika Samosir sebagai pekerja rumah tangga dengan alasan majikannya bangkrut, yang sudah bekerja selama 4 (empat) tahun sebulan hanya menerima upah sebesar 6.600 RM (enam ribu enam ratus Ringgit Malaysia) setara dengan Rp.22.440.695,00 (dua puluh dua juta empat ratus empat puluh ribu enam ratus sembilan puluh lima Rupiah), sisa yang belum diterima sebesar 1.260 RM (seribu dua ratus enam puluh Ringgit Malaysia) setara dengan Rp.4.284.348,00 (empat juta dua ratus delapan puluh empat ribu tiga ratus empat puluh delapan Rupiah), padahal sesuai dengan kontrak Mustika Samosir berupah 400 RM per bulan (empat ratus Ringgit Malaysia) setara dengan Rp.1.360.082,00 (satu juta tiga ratus enam puluh ribu delapan puluh dua Rupiah), seharusnya selama 4 (empat) tahun sebulan menerima upah sebesar 19.600 RM (sembilan belas ribu enam ratus Ringgit Malaysia) setara dengan Rp.66.643.055,00 (enam puluh enam juta enam ratus empat puluh tiga ribu lima puluh lima Rupiah).¹⁴

Kasus Aisyah sebagai pekerja rumah tangga yang sudah bekerja selama 4 (empat) tahun, sesuai dengan kontrak Aisyah berupah 400 RM per bulan (empat ratus Ringgit Malaysia) setara dengan Rp.1.360.082,00 (satu juta tiga ratus enam puluh ribu delapan puluh dua Rupiah), Aisyah sudah bekerja selama

¹³ Anwar Sitepu, 2007, *Perlakuan Buruk Majikan Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Malaysia*, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Vol.12, No.3.

¹⁴ *Ibid*

4 (empat) tahun, upah yang baru diterima sebesar 5.000 RM (lima ribu Ringgit Malaysia) setara dengan Rp.17.000.971,00 (tujuh belas juta sembilan ratus tujuh puluh satu Rupiah), padahal semua upah adalah 19.200 RM (sembilan belas ribu dua ratus Ringgit Malaysia) setara dengan Rp.65.287.706,00 (enam puluh lima juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu tujuh ratus enam rupiah).¹⁵

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkajinya dalam bentuk skripsi dengan judul:

PERBUATAN MELAWAN HUKUM MAJIKAN TERHADAP PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM PEMBERIAN UPAH DI MALAYSIA DIHUBUNGAN DENGAN BUKU III KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA.

¹⁵ *Ibid*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka pembahasan dalam penelitian ini akan dibatasi pada permasalahan-permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana terjadinya perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja migran Indonesia dalam pemberian upah di Malaysia?
2. Bagaimana akibat hukum dari perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja migran Indonesia dalam pemberian upah di Malaysia berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara?
3. Bagaimana peran lembaga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam menangani perkara perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja migran Indonesia dalam pemberian upah di Malaysia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang terjadinya perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja migran Indonesia dalam pemberian upah di Malaysia.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang akibat hukum dari perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja

migran Indonesia dalam pemberian upah di Malaysia berdasarkan Pasal 1365 KUHPerduta.

3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang peran lembaga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam menangani perkara perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja migran Indonesia dalam pemberian upah di Malaysia.

A. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan Hukum Perdata pada umumnya dan secara khususnya Hukum Pekerja Migran Indonesia dalam hal ini pekerja migran Indonesia yang mengalami perbuatan melawan hukum dalam pemberian upah oleh majikannya.
- b. Penelitian ini diharapkan memberi tambahan referensi yang sangat berguna di bidang akademisi dan sebagai salah satu bahan kepustakaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pemerintah, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan positif bagi keberlangsungan kegiatan penempatan dan perlindungan migran Indonesia terhadap pemenuhan tuntutan kebutuhan hidup warga negara untuk bekerja.

- b. Bagi Lembaga Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang positif dalam memberikan informasi ruang lingkup penempatan dan perlindungan migran Indonesia kepada calon pekerja migran Indonesia.
- c. Bagi Masyarakat, dengan adanya penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi dan kepada masyarakat pada umumnya dan semua pihak yang berkepentingan pada khususnya. Bagi calon pekerja migran Indonesia diharapkan menambah pengetahuan tentang pentingnya pemahaman terhadap hak-hak pekerja, khususnya penerimaan upah sebagai pekerja rumah tangga dari majikannya.

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa: “Negara Indonesia adalah negara Hukum.” Negara hukum adalah negara berdasarkan atas hukum dan keadilan bagi warganya. Maksudnya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau dengan kata lain diatur oleh hukum. Hal yang demikian akan mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya.¹⁶ Penerapan hukum dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai yang terdapat dalam Pancasila, yang merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia,

¹⁶ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, hlm. 8.

dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan globalisasi yang modern.

Pancasila adalah ideologi dasar bagi negara Indonesia. Nama ini terdiri atas dua kata dari Bahasa Sanskerta: *pañca* berarti lima dan *śīla* berarti prinsip atau asas. Pancasila merupakan rumusan dan pedoman kehidupan berbangsa dan bernegara bagi seluruh rakyat Indonesia. Sila yang berkaitan dengan kasus yang dikaji yaitu Sila ke- 2 dan Sila ke-5.

Sila ke-2 kemanusiaan yang adil dan beradab, dimaknai bahwa:¹⁷

1. Merupakan bentuk kesadaran manusia terdapat potensi budi nurani dalam hubungan dengan norma-norma kebudayaan pada umumnya.
2. Adanya konsep nilai kemanusiaan yang lengkap, adil, dan bermutu tinggi karena kemampuan berbudaya.
3. Manusia Indonesia adalah bagian dari warga dunia, menyakini adanya prinsip, persamaan harkat dan martabat sebagai hamba Tuhan.
4. Mengandung nilai cinta kasih dan nilai etis yang menghargai keberanian untuk, membela kebenaran, santun dan menghormati harkat manusia.

Sila ke-5 keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dimaknai bahwa:¹⁸

¹⁷ Wikipedia, *Pancasila*, dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/pancasila>, diunduh pada Jumat 3 Maret 2019, pukul 22.31 WIB.

¹⁸ Wikipedia, *Pancasila*, dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/pancasila>, diunduh pada Jumat 3 Maret 2019, pukul 22.31 WIB.

1. Setiap rakyat Indonesia diperlakukan dengan adil dalam bidang hukum, ekonomi, kebudayaan, dan sosial.
2. Tidak adanya golongan tirani minoritas dan mayoritas.
3. Adanya keselarasan, keseimbangan, dan keserasian hak dan kewajiban rakyat Indonesia.
4. Kedermawanan terhadap sesama, sikap hidup hemat, sederhana, dan kerja keras.
5. Menghargai hasil karya orang lain.
6. Menolak adanya kesewenang-wenangan serta pemerasaan kepada sesama.
7. Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia.

Pancasila sebagai dasar filosofis Negara Kesatuan Republik Indonesia menjadi tonggak dan napas bagi pembentukan aturan-aturan hukum. Menurut Otje Salman dan Anthon F. Susanto menyatakan bahwa:¹⁹

Pembukaan alinea keempat, menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila. Pancasila secara substansial merupakan konsep luhur dan murni. Luhur, karena mencerminkan nilai-nilai bangsa yang diwariskan turun temurun dan abstrak. Murni, karena kedalaman substansi yang menyangkut beberapa aspek pokok, baik agamis, ekonomi, ketahanan, sosial dan budaya yang memiliki corak partikular.

Kutipan di atas jelas menyatakan bahwa, Pancasila harus dijadikan dasar bagi kehidupan di masa yang akan datang, termasuk dalam hal pembentukan

¹⁹ Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2004, hlm. 158.

dan penegakan hukum. Begitupun dengan perlindungan negara terhadap perbuatan melawan hukum majikan atas pekerja rumah tangga dalam pemberian upah di Malaysia.

Dalam buku Teori Hukum karangan dari Otje Salman dan Anthon F. Susanto dijelaskan juga bahwa:²⁰

Memahami Pancasila berarti menunjuk kepada konteks historis yang lebih luas. Namun, demikian ia tidak saja menghantarkannya ke belakang tentang sejarah ide, tetapi lebih jauh mengarah kepada apa yang harus dilakukan pada masa mendatang.

Sila-sila dalam Pancasila tersebut merupakan wujud tanggungjawab seorang warga negara yang harus dihayati dan diamalkan. Indonesia sebagai negara merdeka memiliki Undang-Undang Dasar 1945 sebagai langkah politik hukum salah satu gambaran tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam alinea keempat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa:

Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan. Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

²⁰ *Ibid*, hlm. 161.

Pada umumnya hukum ditujukan untuk mendapatkan keadilan, menjamin adanya kepastian hukum di masyarakat dan mendapatkan kemanfaatan atas dibentuknya hukum tersebut. Hukum harus menjadi tujuan, yaitu untuk melindungi masyarakat dalam bentuk tatanan sosial berbangsa dan bernegara. Negara berkewajiban untuk menjamin seluruh warganya dalam bentuk bermacam-macam peraturan agar dapat menjadi pedoman atau perundang-undangan demi kesejahteraan hidup bersama.

Hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan negara terhadap perbuatan melawan hukum majikan atas pekerja rumah tangga diatur terutama dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Indonesia adalah negara hukum. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum. Perlindungan terhadap hak asasi manusia tersebut dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Adapun hak asasi negara Indonesia diantaranya adalah hak untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja dan penghidupan serta hak untuk memperoleh kesejahteraan.

Warga Negara Indonesia secara mutlak telah memiliki atas suatu hak dan kewajiban, yang secara alamiah diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa dan hal tersebut merupakan bagian dari tujuan negara terhadap warga negaranya yaitu berkewajiban untuk melindungi, salah satu hal ini didukung dengan

adanya Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu diatur pula dalam Pasal 28G ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan: “setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi manusia” dan “setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain”.

Permasalahan yang timbul dalam kehidupan masyarakat dikarenakan tidak ditaatinya suatu aturan hukum oleh warga masyarakat itu sendiri, sehingga lembaga yang diperintahkan oleh Undang-Undang sebagai faktor penegak hukum, haruslah memberikan rasa keadilan dalam masyarakat guna mencapai suatu kebahagiaan masyarakat. Sengketa yang terjadi dalam perlindungan pekerja migran Indonesia tidak sedikit yang diakibatkan karena tidak ditaatinya aturan hukum oleh majikan, sehingga pekerja rumah tangga sebagai pekerja dirugikan oleh majikannya.

Guna terjalannya suatu keseimbangan dalam masyarakat, maka dibutuhkan suatu penegak hukum yang diberikan kewenangan oleh Undang-Undang untuk melakukan penyelesaian sengketa yang timbul antara majikan dan pekerja rumah tangga dalam hal ini sebagai pekerja migran Indonesia,

sebagaimana pandangan dari teori hukum progresif Satjipto Rahardjo “agar hukum dirasakan manfaatnya, maka dibutuhkan jasa pelaku hukum yang kreatif menerjemahkan hukum itu dalam fora kepentingan-kepentingan sosial yang memang harus dilayaninya”.²¹ Pelayanan yang diberikan oleh pelaku hukum guna mengurangi penderitaan kepada masyarakat, serta “memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan”.²²

Dalam pandangan hukum progresif yang menempatkan kepentingan dan kebutuhan manusia atau rakyat sebagai titik orientasinya, dianggap perlu memperhatikan persoalan-persoalan yang timbul dalam hubungan manusia dengan manusia lain. Keterbelengguan manusia dalam struktur-struktur yang menindas, baik politik, ekonomi, maupun sosial budaya, hukum progresif harus tampil sebagai institusi yang *emansipatoris* (membebaskan).²³

Keterbelengguan ekonomi dalam masyarakat dapat berupa kecurangan dalam dunia kerja ke luar negeri, baik mulai penempatan hingga perlindungannya. Sebagai pandangan hukum progresif, bahwa pelaku hukum perlu memperhatikan persoalan-persoalan yang timbul serta memecahkan persoalan tersebut dengan memperhatikan keadilan masyarakat. Hukum yang progresif, hukum yang selalu memperhatikan keadaan yang terjadi dalam masyarakat, termasuk dalam penyelesaian persoalan yang terjadi, pada awalnya penyelesaian persoalan hanya melalui jalur peradilan, namun kini sudah

²¹ Bernard Tanya, Yoan Simanjuntak, dan Markus Hage, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2013, hlm. 191.

²² *Ibid*, hlm. 190.

²³ *Ibid*, hlm. 192.

berkembang dalam “prosedur penyelesaian sengketa dalam sistem peradilan di Indonesia, bisa melalui jalur litigasi dan juga melalui ajudikasi (penyelesaian di luar peradilan)”.²⁴

Persoalan yang timbul dalam dunia kerja ke luar negeri pada awalnya bermula dari suatu perjanjian yang dilakukan oleh para pihak, termasuk dalam kerja ke luar negeri, R. Subekti memberikan pengertian mengenai perjanjian, “sebagai suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal”.²⁵ Definisi lain mengenai perjanjian menurut Pitlo dalam bukunya R. Setiawan, adalah “suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (*kreditur*) dan pihak lain berkewajiban (*debitur*) atas sesuatu prestasi”.²⁶

Menurut R. Subekti mengemukakan perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanjian kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanjian untuk melaksanakan sesuatu hal”.²⁷ Melihat dari definisi di atas, jelaslah apa itu perjanjian, suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang memberikan hak dan kewajiban kepada para pihak, perjanjian adalah sumber dari perikatan.

²⁴ Ummi Maskanah, *Alternatif Penyelesaian Sengketa Kerja Ke Luar Negeri Menjadi Pekerja Rumah Tangga Dalam Sistem Hukum Indonesia*, LoGoz Publishing, Bandung, 2010, hlm. 32.

²⁵ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1996, hlm. 1.

²⁶ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Putra Abardin, Bandung, 1977, hlm. 2.

²⁷ R. Subekti, *loc.cit.*

Dalam hukum perjanjian dikenal beberapa asas umum yang digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan suatu perjanjian guna mencapai tujuan dari suatu perjanjian tersebut. Menurut Neng Yani Nurhayani asas-asas tersebut antara lain:²⁸

1. Asas Kepribadian (*Personalialia*)

Suatu perjanjian hanya meletakkan hak dan kewajiban antara para pihak yang membuatnya, sedangkan pihak ketiga tidak ada sangkut pautnya. Artinya asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontraknya hanya untuk kepentingan perseorangan. Asas ini diatur dalam Pasal 1315 KUHPerdato *jo.* Pasal 1340 KUHPerdato *jo.* 1338 ayat (1) KUHPerdato.

2. Asas Konsensualisme (*The Principle Of Consensualisme*)

Bahwa setiap perjanjian sudah sah atau mengikat, apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal pokok dari perjanjian tersebut. Asas ini diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdato.

3. Asas Kebebasan Berkontrak (*The Principle Of Freedom Of Contract*)

Asas kebebasan berkontrak adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undang-Undang diberikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak

²⁸ Neng Yani Nurhayani, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm. 244-251.

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kepatutatan dan ketertiban umum. Asas ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota.

Asas kebebasan berkontrak menurut hukum perjanjian Indonesia meliputi ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat perjanjian.
- c. Kebebasan untuk menentukan atau memilih *causa* dari perjanjian yang akan dibuatnya.
- d. Kebebasan untuk menentukan objek perjanjian.
- e. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
- f. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan Undang-Undang yang bersifat opsional.

4. Asas Mengikat Perjanjian (*Pacta Sunt Servanda*)

Perjanjian yang buat oleh para pihak menjadi Undang-Undang bagi yang membuatnya, masing-masing pihak dalam perjanjian harus menghormati dan melaksanakan isi perjanjian, serta tidak boleh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan isi perjanjian. Asas ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota.

5. Asas Itikad Baik (*The Principle Of Goodfaith*)

Perjanjian bagi masing-masing pihak harus menunjukkan itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tersebut. Asas ini diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara.

Dalam suatu perjanjian para pihak haruslah memperhatikan prinsip-prinsip yang terdapat dalam perjanjian tersebut, termasuk juga dalam perjanjian kerja ke luar negeri, sehingga diantara para pihak tidak ada yang merasa dirugikan oleh salah satu pihak. Namun, dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dengan pekerja migran Indonesia dalam hal ini pihak pekerja rumah tangga sering kali menjadi pihak yang merasa dirugikan, tidak adanya keseimbangan bagi tertanggung menjadi suatu alasan yang menempatkan tertanggung pada posisi yang lemah. Hal ini mengakibatkan hak dari tertanggung dirasa sulit untuk didapatkan selain kewajibannya membayarkan sejumlah upah/upah dalam bentuk premi terus dilakukan.

Lebih lanjut bahwa perjanjian yang dimaksud dalam pembahasan ini mengenai perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang tersebut dikenal ada 3 (tiga) jenis perjanjian yang diatur dalam penempatan pekerja migran Indonesia, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak

dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
3. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Perbuatan melawan hukum antara majikan dan bawahan diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata:

1. Pasal 1365 KUHPerdara: “tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”
2. Pasal 1366 KUHPerdara: “setiap orang bertanggung-jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena kelalaiannya atau kurang hati-hatinya.”
3. Pasal 1367 KUHPerdara: “seorang tidak saja bertanggung-jawab untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya, atau disebabkan oleh orang-orang yang berada di bawah pengawasannya.”

Beberapa definisi lain yang pernah diberikan terhadap perbuatan melawan hukum adalah sebagai berikut:²⁹

1. Tidak memenuhi sesuatu yang menjadi kewajibannya selain dari kewajiban kontraktual atau kewajiban *quasi contractual* yang menerbitkan hak untuk meminta ganti rugi.
2. Suatu perbuatan atau tidak berbuat sesuatu yang mengakibatkan timbulnya kerugian bagi orang lain tanpa sebelumnya ada suatu hubungan hukum, di mana perbuatan atau tidak berbuat tersebut,

²⁹ Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum*, PT. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm. 7.

baik merupakan suatu perbuatan biasa maupun bisa juga merupakan suatu kecelakaan.

3. Tidak memenuhi suatu kewajiban yang dibebankan oleh hukum, kewajiban mana ditujukan terhadap setiap orang pada umumnya, dan dengan tidak memenuhi kewajibannya tersebut dapat dimintakan suatu ganti rugi.
4. Suatu kesalahan perdata (*civil wrong*) terhadap mana suatu ganti kerugian dapat dituntut yang bukan merupakan wanprestasi terhadap kontrak, atau wanprestasi terhadap kewajiban *trust*, ataupun wanprestasi terhadap kewajiban *equity* lainnya.
5. Suatu kerugian yang tidak disebabkan oleh wanprestasi terhadap kontrak, atau lebih tepatnya, merupakan suatu perbuatan yang merugikan hak-hak orang lain yang diciptakan oleh hukum yang tidak terbit dari hubungan kontraktual.
6. Sesuatu perbuatan atau tidak berbuat sesuatu yang secara bertentangan dengan hukum melanggar hak orang lain yang diciptakan oleh hukum, dan karenanya suatu ganti rugi dapat dituntut oleh pihak yang dirugikan.
7. Perbuatan melawan hukum bukan suatu kontrak, seperti juga kimia bukan suatu fisika atau matematika.

Mengenai istilah perbuatan melawan hukum (*onrechsmatige daad*), ada juga yang menyebutnya perbuatan melanggar hukum, dengan demikian, dapat

dikatakan bahwa sesungguhnya hukum tentang perbuatan melawan hukum merupakan suatu mesin yang sangat rumit yang memproses pemindahan beban risiko dari pundak korban ke pundak pelaku perbuatan tersebut.³⁰

Sesuai dengan ketentuan di dalam Pasal 1365 KUHPerdata, suatu perbuatan melawan hukum haruslah mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Adanya Suatu Perbuatan

Suatu Perbuatan Melawan Hukum diawali oleh suatu perbuatan dari si pelakunya. Umumnya diterima anggapan bahwa dengan perbuatan disini dimaksudkan baik berbuat sesuatu (dalam arti aktif) maupun tidak berbuat sesuatu (dalam arti pasif).³¹

2. Perbuatan Tersebut Melawan Hukum

Perbuatan yang dilakukan tersebut haruslah melawan hukum. Sejak tahun 1919, unsur melawan hukum ini diartikan dalam arti yang seluas-luasnya yakni meliputi hal-hal sebagai berikut:³²

- a. Perbuatan yang melanggar Undang-Undang yang berlaku.
- b. Yang melanggar hak orang lain yang dijamin oleh hukum.

³⁰ Wirjono Prodjodikoro, *Perbuatan Melawan Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm. 2

³¹ M.A. Moegni Djojodirdjo, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2010, hlm. 10.

³² *Ibid*, hlm. 11.

- c. Perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku.
 - d. Perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan.
 - e. Perbuatan yang bertentangan dengan sikap baik dalam bermasyarakat untuk memperhatikan kepentingan orang lain.
3. Adanya Kesalahan Dari Pihak Pelaku

Pasal 1365 KUHPerdara mensyaratkan adanya unsur kesalahan (*schuld*) dalam suatu perbuatan melawan hukum maka perlu diketahui bagaimana cakupan dari unsur kesalahan sehingga dapat dimintakan tanggungjawabnya secara hukum jika memenuhi unsur-unsur sebagai berikut: ada unsur kesengajaan, ada unsur kelalaian (*negligence, culpa*) dan tidak ada alasan pembenar atau alasan pemaaf (*recht-vaardigingsgrond*).³³

4. Adanya Kerugian Bagi Korban

Adanya kerugian (*schade*) karena perbuatan melawan hukum disamping kerugian materil, yurisprudensi juga mengakui konsep kerugian immateril, yang akan juga dinilai dengan uang.³⁴

³³ *Ibid*

³⁴ *Ibid*

5. Adanya Hubungan Kausal antara Perbuatan dengan Kerugian

Hubungan Kausal antara perbuatan yang dilakukan dengan kerugian yang terjadi juga merupakan syarat dari suatu perbuatan melawan hukum. Hubungan kausal ini dapat terlihat dari kalimat perbuatan yang karena kesalahannya menimbulkan kerugian. Kerugian tersebut disebabkan adanya perbuatan, atau kerugian itu merupakan akibat dari perbuatan. Hal yang menjadi masalah di sini, apakah kerugian itu merupakan akibat perbuatan, sejauh manakah hal ini dapat dibuktikan kebenarannya. Jika antara kerugian dan perbuatan terdapat hubungan kausalitas (sebab akibat), maka sudah pasti dapat dikatakan bahwa setiap kerugian merupakan akibat dari suatu perbuatan.³⁵

6. Adanya Perbuatan Yang Bertentangan dengan Kehati-hatian atau Keharusan dalam Pergaulan Masyarakat yang Baik

Perbuatan yang Bertentangan dengan Kehati-hatian atau Keharusan dalam Pergaulan Masyarakat yang Baik ini atau yang disebut dengan istilah *zorgvuldigheid* juga dianggap sebagai suatu Perbuatan Melawan Hukum. Jadi jika seseorang melakukan tindakan yang merugikan orang lain, tidak secara melanggar Pasal-Pasal dari hukum tertulis, mungkin masih dapat dijerat dengan Perbuatan Melawan Hukum, karena tindakannya bertentangan

³⁵ Munir Fuady, *Op.cit*, hlm. 8.

dengan prinsip maupun sikap kehati-hatian atau keharusan dalam pergaulan masyarakat.³⁶

Sementara Abdulkadir Muhammad, unsur-unsur Perbuatan Melawan Hukum, yaitu:³⁷

1. Perbuatan Itu Harus Melawan Hukum

Prinsipnya tentang unsur yang pertama ini telah dikemukakan di dalam sub bab di atas, yaitu di dalam syarat-syarat perbuatan melawan hukum. Dalam unsur pertama ini, sebenarnya terdapat dua pengertian, yaitu “perbuatan” dan “melawan hukum”. Namun keduanya saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Keterkaitan ini dapat dibuktikan dengan dua cara, yaitu dengan cara penafsiran bahasa, melawan hukum menerangkan sifatnya dari perbuatan itu dengan kata lain melawan hukum merupakan kata sifat, sedangkan perbuatan merupakan kata kerja. Sehingga dengan adanya suatu perbuatan yang sifatnya melawan hukum, maka terciptalah kalimat yang menyatakan perbuatan melawan hukum. Kemudian dengan cara penafsiran hukum. Cara penafsiran hukum ini terhadap kedua pengertian tersebut, yaitu perbuatan, untuk jelasnya telah diuraikan di dalam sub bab di atas, baik dalam arti sempit maupun dalam arti luas.

³⁶ *Ibid*, hlm. 8-9.

³⁷ R. Wirjono Projodikoro, *Perbuatan Melanggar Hukum*, Sumur Bandung, Bandung, 1994, hlm. 72.

Pengertian perbuatan melawan hukum dalam arti sempit, hanya meliputi hak orang lain, dan kewajiban si pembuat yang bertentangan atau hanya melanggar hukum atau Undang-Undang saja. Pendapat ini dikemukakan sebelum adanya Arrest Hoge Raad Tahun 1919.³⁸ Sedangkan dalam arti luas, telah meliputi kesusilaan dan kepatutan yang berlaku dalam lalu lintas masyarakat terhadap diri dan barang-barang orang lain. Pendapat ini dikemukakan setelah pada waktu Arrest Hoge Raad Tahun 1919 digunakan.

2. Perbuatan Itu Harus Menimbulkan Kerugian

Kerugian yang dimaksud di dalam unsur kedua ini, Undang-Undang tidak hanya menjelaskannya tentang ukurannya dan yang termasuk kerugian itu. Undang-Undang hanya menyebutkan sifat dari kerugian tersebut, yaitu materiil dan imateriil. Kerugian ini dapat bersifat kerugian materil dan kerugian immateril, apa ukurannya, apa yang termasuk kerugian itu, tidak ada ditentukan lebih lanjut dalam Undang-Undang sehubungan dengan perbuatan melawan hukum.³⁹

Berdasarkan pernyataan di atas, bagaimana caranya untuk menentukan kerugian yang timbul akibat adanya perbuatan melawan hukum tersebut. Karena Undang-Undang sendiri tidak ada menentukan tentang ukurannya dan apa saja yang termasuk kerugian

³⁸ *Ibid*

³⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2002, hlm. 142.

tersebut. Undang-Undang hanya menentukan sifatnya, yaitu materiil dan immateril. Termasuk kerugian yang bersifat materiil dan immateril ini adalah:⁴⁰

- a. Materiil, maksudnya bersifat kebendaan (*zakelijk*).
Contohnya: kerugian karena kerusakan tubrukan mobil, usaknya rumah, hilangnya keuntungan, keluarnya ongkos barang dan sebagainya.
- b. Immateril, maksudnya bersifat tidak kebendaan.
Contohnya: dirugikan nama baik seseorang, harga diri, hilangnya kepercayaan orang lain, membuang sampah di pekarangan orang lain hingga udara tidak segar pada orang itu atau polusi, pencemaran lingkungan, hilangnya langganan dalam perdagangan.

3. Perbuatan Dilakukan Dengan Kesalahan

Kesalahan dalam uraian ini, ialah perbuatan yang disengaja melakukan suatu perbuatan atau yang perbuatan itu melawan hukum (*onrechtmatigedaad*). Menurut hukum perdata, seseorang itu dikatakan bersalah jika terhadapnya dapat disesalkan bahwa seseorang itu telah melakukan/tidak melakukan suatu perbuatan yang seharusnya dihindarkan. Perbuatan yang seharusnya dilakukan/tidak dilakukan itu tidak terlepas dari pada dapat atau

⁴⁰ Marheinis Abdulhay, *Hukum Perdata*, Pembinaan UPN, Jakarta, 2006, hlm. 83.

tidaknya hal-hal itu dikira-dira. Dapat dikira-kira itu harus diukur secara objektif, artinya manusia normal dapat mengira-ngirakan dalam keadaan tertentu perbuatan seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.⁴¹

Berdasarkan pendapat di atas, berarti perbuatan melawan hukum itu adalah perbuatan yang sengaja melakukan suatu perbuatan. Kesalahan dalam unsur ini merupakan suatu perbuatan yang dapat dikira-kira atau diperhitungkan oleh pikiran manusia yang normal sebagai tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukannya perbuatan itu. Dengan demikian, melakukan atau tidak melakukan dapat dikategorikan ke dalam bentuk kesalahan. Pendapat di atas dapat dimaklumi, karena sifat dari hukum adalah mengatur, yang berarti ada larangan dan ada suruhan. Apabila seseorang melakukan suatu perbuatan, perbuatan mana dilarang oleh Undang-Undang, maka orang tersebut dinyatakan telah bersalah. Apabila seseorang tidak melakukan perbuatan, sementara perbuatan itu merupakan perintah yang harus dilakukan, maka orang tersebut dapat dikatakan telah bersalah. Inilah pengertian kesalahan dari maksud pernyataan di atas.⁴²

⁴¹ Abdulkadir Muhammad, *Op.cit*, hlm. 147.

⁴² *Ibid*

4. Antara Perbuatan Dan Kerugian Ada Hubungan Kausal

Kerugian itu timbul disebabkan adanya perbuatan, atau kerugian itu merupakan akibat dari perbuatan. Hal yang menjadi masalah di sini, apakah kerugian itu merupakan akibat perbuatan, sejauh manakah hal ini dapat dibuktikan kebenarannya.⁴³ Apabila antara kerugian dan perbuatan terdapat hubungan kausalitas (sebab akibat), maka sudah pasti dapat dikatakan bahwa setiap kerugian merupakan akibat dari suatu perbuatan. Apakah pendapat tersebut tidak bertentangan dengan hukum alam, yang menyatakan bahwa terjadinya alam ini, mengalami beberapa proses yang disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan.⁴⁴

Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa hukum hendaknya memberikan kebahagiaan untuk rakyat.⁴⁵ Peraturan tentang perlindungan upah sendiri sesungguhnya bukan hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi telah diamanatkan juga oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Definisi hubungan kerja menurut Pasal angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan

⁴³ *Ibid*, hlm 148.

⁴⁴ Marheinis Abdulhay, *Op.cit*, hlm. 85.

⁴⁵ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Progresif*, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2010, hlm. 42.

perintah”. Dalam hubungan kerja, pada kenyataannya pekerja/buruh mempunyai dua sisi berlainan, yaitu satu sisi dari segi yuridis, pekerja/buruh adalah orang yang bebas, karena prinsip negara Indonesia menjamin kebebasan setiap warga negara dan melarang adanya perbudakan, tetapi disisi lain jika dilihat dari segi sosiologis pekerja/buruh adalah orang yang tidak bebas, karena sebagai orang yang membutuhkan pekerjaan untuk biaya hidupnya, pekerja/buruh yang bekerja padapengusaha harus tunduk terhadap syarat-syarat kerja yang telah ditentukan oleh pengusaha.

Selama segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha diserahkan kepada kedua belah pihak tanpa adanya campur tangan dan pemerintah, maka akan sulit tercapai keseimbangan kepentingan kedua belah pihak dan rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dalam bidang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu adanya pihak sebagai penyeimbang, dalam hal ini pemerintah untuk membuat peraturan dan melakukan tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah dalam hal ini pekerja/buruh untuk mendapatkan haknya, salah satunya upah pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.⁴⁶

Berdasarkan penjelasan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga

⁴⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm. 7.

mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”. Hal ini dapat diartikan bahwa pemerintah bertanggungjawab secara langsung untuk menentukan upah yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan: “Perlindungan, pemajuan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggungjawab negara, terutama pemerintah”. Bukti lain bahwa upah yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya adalah tanggungjawab pemerintah adalah Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal tersebut dinyatakan: “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Upah merupakan hak buruh sebagai akibat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam pengupahan ada asas umum yang berlaku yaitu asas *No Work No Pay*, yang artinya pekerja/buruh tidak akan dibayar jika tidak melakukan pekerjaan. Tetapi asas ini tidak berlaku mutlak dalam bidang pengupahan, ada pengecualian dalam pelaksanaannya antara lain saat pekerja/buruh dalam keadaan sakit, cuti, melaksanakan tugas negara dan lain-lain, yang akan dijelaskan lebih lanjut pada bab-bab berikutnya.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya bahwa salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi perlu diketahui juga sebagai sejarah hukum bahwa Hukum Ketenagakerjaan dahulunya mengacu kepada KUHPerduta buku ke III, bab VIIA mulai Pasal 1601 sampai Pasal 1617 KUHPerduta. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka, sistem Ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk tentang pengupahan mengacu terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah menurut Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah yang ditentukan oleh pemerintah terbagi atas: upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Berbeda halnya dengan pelaksanaan dalam pemberian upah kepada pekerja migran Indonesia yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga di luar negeri, dalam hal ini di Malaysia.

Pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran di Indonesia secara lebih khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa: “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” Pasal ini mendasari terjalannya

perjanjian antara para pihak dengan tujuan pemberian perlindungan terhadap suatu risiko yang dihadapi pekerja migran Indonesia dalam hal ini pekerja rumah tangga akibat suatu upah dari pembayaran sejumlah uang berupa upah/upah dari majikannya.

Dalam pelaksanaannya bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia dalam hal ini pekerja rumah tangga di Malaysia mesti dilandasi dengan asas-asas yang terdapat dalam Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia guna terciptanya perlindungan yang baik yang dapat memberikan suatu manfaat kepada para pihak, asas-asas tersebut antara lain:

1. Asas keterpaduan adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait.
2. Asas persamaan hak adalah bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.
3. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

4. Asas demokrasi adalah Pekerja Migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul.
5. Asas keadilan sosial adalah dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.
6. Asas kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja ke luar negeri.
7. Asas nondiskriminasi adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan tanpa adanya perbedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik.
8. Asas anti-perdagangan manusia" adalah bahwa tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan

bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia tereksplotasi.

9. Asas transparansi adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur.
10. Asas akuntabilitas adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan.
11. Asas berkelanjutan adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi seluruh tahapan pelindungan yang meliputi sebelum, selama, dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Kemudian berdasarkan Pasal 6 ayat (1) huruf f menyebutkan bahwa: “setiap calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia memiliki hak memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja.” Selanjutnya dalam Pasal 14 disebutkan bahwa: “hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Ditegaskan pula dalam Pasal 15 ayat (2) huruf e bahwa: “Perjanjian Kerja paling sedikit meliputi kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi.”

Menurut salah satu teori perbuatan melawan hukum yaitu teori *shutznorm* (norma perlindungan) atau yang disebut juga dengan istilah ajaran “relativitas”, agar seseorang dapat diminta pertanggungjawabannya karena telah melakukan perbuatan melawan hukum Pasal 1365 KUHPerdara, maka tidak cukup hanya menunjukkan adanya hubungan kausal antara perbuatan yang dilakukan dengan kerugian yang timbul. Akan tetapi, perlu ditunjukkan bahwa norma atau peraturan yang dilanggar tersebut dibuat memang untuk melindungi (*schutz*) terhadap kepentingan korban yang dilanggar.

C. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan bersifat penelitian Deskriptif-Analitis, yaitu “menggambarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan”.⁴⁷

Spesifikasi deskriptif-analitis metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fakta yang terjadi, dan tidak hanya menjabarkan hasil dari

⁴⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1990, hlm. 97-98.

penelitian, akan tetapi mengkaji sejalan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata *juncto* Undang-Undang Nomor 8 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya serta teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif, sehingga diharapkan dapat diketahui jawaban atas permasalahan mengenai perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja rumah tangga dalam pemberian upah di Malaysia.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang akan digunakan adalah Pendekatan Yuridis Normatif, yaitu metode pendekatan dengan menggunakan sumber data sekunder.⁴⁸ Menurut Soerjono Soekanto pendekatan Yuridis Normatif yaitu: “penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti”.⁴⁹ Dalam hal ini berkaitan dengan ketentuan tentang perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja rumah tangga dalam pemberian upah di Malaysia.

Metode penelitian dengan pendekatan yuridis normatif ini diperlukan, karena data yang digunakan adalah data sekunder dengan menitikberatkan penelitian pada kepustakaan yang diperoleh melalui

⁴⁸*Ibid*, hlm. 10.

⁴⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

penelusuran bahan-bahan dari buku, literatur, artikel, dan situs internet yang berhubungan dengan hukum atau aturan yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan peraturan-peraturan mengenai perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja rumah tangga dalam pemberian upah di Malaysia.

3. Tahap Penelitian

Berkenaan dengan digunakannya metode pendekatan yuridis normatif, maka penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder yang dilakukan dengan cara menginventarisasi data berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.⁵⁰ Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan hukum perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja rumah tangga dalam pemberian upah di Malaysia. Selain itu, tidak menutup kemungkinan diperoleh bahan hukum lain, dimana pengumpulan bahan hukumnya dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, serta menelaah data yang terdapat dalam buku, literatur, tulisan-tulisan ilmiah, dokumen-dokumen hukum dan Peraturan PerUndang-Undangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Bahan-bahan hukum tersebut antara lain:

⁵⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.cit*, hlm. 11-12.

- 1) Bahan hukum primer, yaitu pengkajian terhadap Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan tinjauan hukum mengenai perbuatan melawan hukum majikan terhadap pekerja rumah tangga dalam pemberian upah di Malaysia, yang terdiri atas:
 - a) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-IV.
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
 - e) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
 - g) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
 - h) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- i) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-104 A/Men/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.
- 2) Bahan hukum sekunder, bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, adalah:
 - a) Buku-buku ilmiah karangan para sarjana.
 - b) Hasil-hasil penelitian dalam ruang lingkup hukum yang memiliki relevansi dengan topik pembahasan dalam penelitian ini terutama yang berhubungan dengan hukum pekerja migran Indonesia.
 - c) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa Kamus Hukum, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, Kamus Bahasa Belanda.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan yang berlaku.⁵¹ Selain itu, cara memperoleh informasi dengan melakukan pengambilan data dan wawancara dengan pihak Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia atau yang mewakili Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Bandung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

a. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan pengumpulan data dengan cara menggunakan dan mempelajari dokumentasi atau dokumen yang berupa arsip-arsip catatan, maupun tabel, tempat yang dijadikan penelitian, dimana dengan dokumen yang ada akan memberikan gambaran yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.⁵²

⁵¹ *Ibid*, hlm. 53.

⁵² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1998, hlm. 12.

b. Wawancara

Wawancara adalah melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber untuk mendapat informasi.⁵³ Wawancara merupakan salah satu teknik yang sering dan paling lazim digunakan dalam penelitian hukum empiris. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan dari narasumber yaitu dengan pihak Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia atau yang mewakili Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Bandung.

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi sehingga mendapatkan informasi untuk melengkapi bahan-bahan hukum dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan di lokasi yang memiliki korelasi dengan topik pembahasan dalam penelitian. Hal ini guna mendapatkan jawaban-jawaban dari narasumber yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menjadi tambahan data-data dalam melengkapi penelitian.

⁵³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2007, hlm 12.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan data kepustakaan yang dapat menunjang peneliti dalam melakukan penelitian ini, digunakan alat pengumpulan data berupa:

- a. Alat pengumpul data dalam penelitian kepustakaan berupa, inventaris bahan-bahan hukum (primer, sekunder, tersier), membuat catatan, serta alat tulis yang digunakan untuk membuat catatan-catatan.
- b. Alat pengumpul data dalam penelitian lapangan melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti dengan menggunakan berupa alat perekam suara untuk merekam wawancara terkait dengan yang akan diteliti dan minta data sesuai topik pembahasan kepada pihak Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia atau yang mewakili Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Bandung.

6. Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode Yuridis Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari penelitian yang bersifat uraian, teori-teori, serta pendapat para ahli yang disusun secara sistematis, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan cara penafsiran hukum

sistematis dan konstruksi hukum yang tidak menggunakan rumusan matematika.⁵⁴

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan peraturan hukum yang satu dengan peraturan hukum yang lainnya dan tidak boleh bertentangan, memperhatikan peraturan yang lebih tinggi kedudukannya daripada peraturan yang lebih rendah, serta memperhatikan hukum yang hidup di masyarakat.

7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini difokuskan pada lokasi kepastakaan (*library research*), diantaranya:

a. Penelitian Kepustakaan berlokasi:

Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung,
Jalan Lengkong Dalam Nomor 17, Bandung.

b. Penelitian Lapangan berlokasi:

1) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
Indonesia, Jalan MT Haryono Kav.52, Pancoran, Jakarta
Selatan Kode POS 12770.

2) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga
Kerja Indonesia Kota Bandung, Jl. Soekarno Hatta No.587
Kiara Condong, Bandung, Provinsi Jawa Barat, Kode POS
4023.

⁵⁴ Ronny Hanitijo, *loc.cit.*